

V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2006-2007

10 juli 2007

ONTWERP VAN DECREET

**houdende dringende maatregelen
met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie in het onderwijs**

TEKST AANGENOMEN DOOR DE PLENAIRE VERGADERING

Zie:

1246 (2006-2007)

- Nr. 1: Ontwerp van decreet
- Nr. 2: Amendement
- Nr. 3: Verslag

HOOFDSTUK I

Inleidende bepaling

Artikel I.1

Dit decreet regelt een gemeenschapsaangelegenheid.

HOOFDSTUK II

Basisonderwijs

Artikel II.1

In artikel 125novies, §1, van het decreet Basisonderwijs van 25 februari 1997, ingevoegd bij het decreet van 10 juli 2003, wordt punt 7° vervangen door wat volgt:

“7° maakt algemene afspraken inzake functiebeschrijvingen en evaluaties;”.

Artikel II.2

In hetzelfde decreet wordt in hoofdstuk X de afdeling 1 bestaande uit de artikelen 157, 158, 159, 160, 161 en 162 opgeheven.

Artikel II.3

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2007.

HOOFDSTUK III

Hoger onderwijs

AFDELING I

Decreet betreffende de hogescholen
in de Vlaamse Gemeenschap

Artikel III.1

Aan artikel 93 van het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° §1, 8°, wordt opgeheven;

2° Er wordt een §3 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§3. Het hogeschoolbestuur kan de benoeming van een personeelslid eveneens beëindigen bij een ontslag om een dringende reden. In dit geval vindt het ontslag plaats zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding. Het hogeschoolbestuur betaalt evenwel de werkgevers- en werknemersbijdragen nodig voor de opname van het betrokken personeelslid in de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering met inbegrip van de sector uitkeringen en de moederschapsbescherming. De duur van de periode gedekt door de betaling van werkgevers- en werknemersbijdragen voor de werkloosheidsverzekering en de ziekteverzekering met inbegrip van de sector uitkeringen mag de duur van de benoeming van het ontslagen personeelslid niet overschrijden.”.

AFDELING II

Inwerkingtreding

Artikel III.2

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2007.

HOOFDSTUK IV

Inspectie en Begeleidingsdiensten

Artikel IV.1

In artikel 82, §3, van het decreet van 17 juli 1991 betreffende de inspectie, Dienst voor Onderwijsontwikkeling en pedagogische begeleidingsdiensten, wordt punt 5°, opgeheven door het decreet van 7 juli 2006, opnieuw opgenomen in de volgende lezing:

“5° als het personeelslid een definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.”.

Artikel IV.2

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2007.

HOOFDSTUK V

Rechtspositie onderwijspersoneel

AFDELING I

Decreet betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs

Artikel V.1

In artikel 3 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs, gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 18 mei 1999, 14 februari 2003, 10 juli 2003, 15 juli 2005 en 7 juli 2006, wordt aan punt 3° een zin toegevoegd, die luidt als volgt:

“Voor de personeelsleden die volgens artikel 96, §4, van het decreet van 14 juli 1998 houdende diverse maatregelen met betrekking tot het secundair onderwijs en tot wijziging van het decreet van 25 februari 1997 betreffende het basisonderwijs, bij de scholengroep aangesteld zijn, en voor de vastbenoemde personeelsleden van het meesters-, vak- en dienstpersoneel die bij de scholengroep aangesteld zijn, wordt de scholengroep voor de toepassing van dit decreet beschouwd als een instelling;”.

Artikel V.2

In artikel 21 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003, 10 juli 2003, 2 april 2004 en 15 juli 2005, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §3 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur indien het in één of meer instellingen van dezelfde scholengroep gespreid over ten minste drie schooljaren een dienstanciënniteit heeft van ten minste 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd, waarbij eveneens worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voorzover deze binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moe-

derschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.”;

2° §7 wordt vervangen door wat volgt:

“§7. Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat wordt ontslagen:

1° volgens artikel 24, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 73quaterdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel, maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Het personeelslid kan daarenboven de diensten die het gepresteerd heeft bij andere instellingen van de scholengroep in het ambt waarvoor het werd ontslagen, niet aanwenden om in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in §3 van dit artikel.”;

3° een §7bis, §7ter en §7quater worden ingevoegd, die luiden als volgt:

“§7bis. Een personeelslid dat aangesteld is voor doorlopende duur en:

1° dat wordt ontslagen volgens artikel 61, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° dat wordt ontslagen volgens artikel 73terdecies:

- kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de bere-

kening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen;

- verliest het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur enkel in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen én beperkt tot het ambt waarin het werd ontslagen;
- kan vanaf het ogenblik van het ontslag op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengroep ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen;

3° een definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen in toepassing van artikel 73undecies, kan in afwachting van een nieuwe evaluatie geen aanspraak maken op een uitbreiding van zijn tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar en het ambt waarvoor het de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

§7ter. Een personeelslid dat vast benoemd is en dat wordt ontslagen:

- 1° volgens artikel 61, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;
- 2° volgens artikel 73terdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Vanaf het ogenblik van het ontslag kan het personeelslid op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengroep ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen,

voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

§7quater. Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 24 of artikel 61, 6°, opnieuw wordt aangeworven door de scholengroep, kan hij slechts beroep doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur als hij opnieuw de anciënniteit opbouwt bedoeld in §3. Hij kan daarbij ook geen beroep doen op diensten die hij vóór het ontslag presteerde in andere instellingen van de scholengroep.

Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 73terdecies of artikel 73quaterdecies opnieuw wordt aangeworven door de scholengroep in de instelling of de pedagogische entiteit én in het ambt waarin hij werd ontslagen, kan hij voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór het ontslag presteerde.”;

4° in §14 wordt het tweede lid opgeheven;

5° §15 wordt opgeheven.

Artikel V.3

In artikel 21bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 14 februari 2003, 10 juli 2003, 2 april 2004 en 15 juli 2005, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §3 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur indien het in één of meer instellingen van dezelfde scholengroep gespreid over ten minste drie schooljaren een dienstanciënniteit heeft van ten minste 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd, waarbij eveneens worden beschouwd als effectief gepresteerde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voorzover deze binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.”;

2° §7 wordt vervangen door wat volgt:

“§7. Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat wordt ontslagen:

1° volgens artikel 24, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap en van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 73quaterdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §3 en §4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Het personeelslid kan daarenboven de diensten die het gepresteerd heeft bij andere instellingen van de scholengemeenschap en van de scholengroep in het ambt waarvoor het werd ontslagen, niet aanwenden om in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in §3 van dit artikel.”;

3° een §7bis, §7ter en §7quater worden ingevoegd, die luiden als volgt:

“§7bis. Een personeelslid dat aangesteld is voor doorlopende duur en:

1° dat wordt ontslagen volgens artikel 61, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap en van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° dat wordt ontslagen volgens artikel 73terdecies:

- kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen;

- verliest het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur enkel in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen én beperkt tot het ambt waarin het werd ontslagen;

- kan vanaf het ogenblik van het ontslag op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengemeenschap en van de scholengroep ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen;

3° een definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen in toepassing van artikel 73undecies, kan in afwachting van een nieuwe evaluatie geen aanspraak maken op een uitbreiding van zijn recht op tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar en het ambt waarvoor het de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

§7ter. Een personeelslid dat vast benoemd is en dat wordt ontslagen:

1° volgens artikel 61, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap en van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 73terdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Vanaf het ogenblik van het ontslag kan het personeelslid op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengemeenschap en van de scholengroep ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

§7quater. Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 24 of artikel 61, 6°, opnieuw wordt aangesteld in een instelling van de scholengemeenschap, kan hij slechts beroep doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur als hij opnieuw de anciënniteit opbouwt bedoeld in §3. Hij kan daarbij ook geen beroep doen op diensten die hij vóór het ontslag presteerde in andere instellingen van de scholengemeenschap en van de scholengroep.

Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 73terdecies of artikel 73quaterdecies opnieuw wordt aangeworven in de instelling of de pedagogische entiteit én in het ambt waarin hij werd ontslagen, kan hij voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór het ontslag presteerde.”;

4° in §14 wordt het tweede lid opgeheven;

5° §15 wordt opgeheven.

Artikel V.4

In artikel 22 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 20 oktober 2000, 14 februari 2003 en 7 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §1 worden de woorden “Het tijdelijk aangesteld personeelslid” vervangen door de woorden “Het personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur”;

2° een §4 wordt toegevoegd, die luidt als volgt:

“§4. Dit artikel is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.”.

Artikel V.5

In artikel 23 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 14 februari 2003 en 7 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt b worden het vierde en vijfde liggende streepje vervangen door wat volgt:

“– door toepassing van artikel 55duodecies;

– door toepassing van artikel 48, 49, §2, 52, 53 of 73sexiesdecies, §3;”;

2° punt g wordt vervangen door wat volgt:

“g)overeenkomstig artikel 24 voor personeelsleden die aangesteld zijn voor bepaalde duur;”.

Artikel V.6

Artikel 24 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 14 februari 2003 en 10 juli 2003, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 24

Elk personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur kan, zonder opzegging, om dringende redenen worden ontslagen.

Onder dringende redenen wordt verstaan de ernstige tekortkoming die het voortduren van de tijdelijke aanstelling onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Ontslag om dringende redenen overeenkomstig de bepalingen van dit artikel kan niet meer worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan het instellingshoofd.

Alleen de dringende redenen waarvan kennis is gegeven bij een ter post aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kunnen worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag. Het ontslag om dringende redenen wordt gegeven:

– door de directeur;

– door de raad van bestuur voor het personeelslid aangesteld bij de scholengroep of, op voorstel van het betrokken instellingshoofd door de raad van bestuur voor het personeelslid aangesteld in een autonoom internaat;

– door de afgevaardigd bestuurder voor het personeelslid aangesteld in het vormingscentrum of de pedagogische begeleidingsdienst.

Tegen het ontslag om dringende redenen is beroep mogelijk overeenkomstig artikel 69. Het beroep is opschortend. De raad van bestuur kan het personeelslid tijdens voormelde beroepsprocedure preventief schorsen volgens artikel 59. Deze preventieve schorsing beslaat de periode vanaf het ogenblik dat de beslissing aan het betrokken personeelslid wordt meegedeeld en tot de beroepsprocedure is beëindigd, met dien verstande dat de periode alleszins nooit langer kan zijn dan de oorspronkelijke tijdelijke aanstelling waarop het ontslag betrekking heeft.”.

Artikel V.7

Artikel 25 van hetzelfde decreet, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 25

Een personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur kan zijn ambt neerleggen met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven kalenderdagen. Het instellingshoofd kan met een kortere termijn instemmen. Die instemming blijkt uit een geschrift; het vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend.”.

Artikel V.8

In artikel 26 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 14 februari 2003 en 10 juli 2003, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in de eerste zin van §1 worden de woorden “het tijdelijk aangesteld personeelslid” vervangen door de woorden “een personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur”;
- 2° in §2 wordt het tweede lid opgeheven;
- 3° er wordt een §5 toegevoegd die luidt als volgt:

“§5. Dit artikel is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.”.

Artikel V.9

In artikel 36, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003, 10 juli 2003 en 7 juli 2006, wordt §1 vervangen door wat volgt:

“§1. Een personeelslid kan in vast verband worden benoemd als hij op het ogenblik van de vaste benoeming voldoet aan de bepalingen van artikel 17, met uitzondering van § 1, 7°, en daarenboven:

- 1° op 30 juni voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat ten minste 720 dagen dienstanciënniteit telt, waarvan 360 dagen in het betrokken ambt. Als het een leraar betreft in het bezit van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs kan de raad van bestuur eisen dat, van de 720 dagen er 360 werden gepresteerd in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking. Voor het administratief, het statutair meesters-, vak- en dienstpersoneel, het personeel van de opvangcentra, de administratief medewerker in het basisonderwijs en het gewoon secundair onderwijs en de personeelsleden van de CLB's moeten de bedoelde 720 dagen dienstanciënniteit bereikt zijn op 31 augustus voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat;
- 2° zich kandidaat heeft gesteld in de vorm en binnen de termijn vermeld in de oproep tot de kandidaten;
- 3° op 31 december voorafgaand aan de vaste benoeming voor doorlopende duur is aangesteld in het ambt waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld.

Behoort de instelling waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld, niet tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van de scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Behoort de instelling waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van deze scholengemeenschap.

Is het personeelslid op 31 december voor doorlopende duur aangesteld in het ambt van leraar, dan

geldt dit als een aanstelling in dat ambt voor alle opleidingen, modules of vakken en specialiteiten waarvoor het personeelslid het recht op een aanstelling van doorlopende duur heeft opgebouwd, zoals bepaald in artikel 21, §5, en artikel 21bis, §5.

De bepaling van het eerste lid is niet van toepassing:

- op een personeelslid dat werd aangesteld bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling;
- op een personeelslid bedoeld in hoofdstuk Vbis voor wat betreft het volume van zijn opdracht waarvoor hij is vast benoemd en waarvoor hij een verlof heeft verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen. Dit personeelslid moet, voor zover hij het ambt van leraar uitoefent, 360 dagen dienstanciënniteit hebben verworven in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking;

4° als laatste evaluatie of beoordeling in het betrokken ambt geen evaluatie of beoordeling met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft verkregen bij de scholengroep waar de vacante betrekking zich situeert. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de scholengroep die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze scholengroep die behoren tot deze scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de scholengroep die niet behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze scholengroep die niet behoren tot een scholengemeenschap. Als het personeelslid niet werd geëvalueerd of niet werd beoordeeld, wordt deze voorwaarde geacht voldaan te zijn. De benoeming is slechts mogelijk indien de betrekking in hoofdambt wordt uitgeoefend.”

Artikel V.10

Aan artikel 41 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 1 december 1993, 18 mei 1999 en 7 juli 2006, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° §3 wordt vervangen door wat volgt:

“§3. De Vlaamse Regering bepaalt, met eerbiediging van de rechten van verdediging, de mogelijkheden van beroep tegen de evaluatie ‘onvoldoende’. De termijn voor het instellen van het beroep bedraagt twintig kalenderdagen. Het beroep schort de evaluatie op.”;

2° er wordt een §4 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§4. Dit artikel is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.”.

Artikel V.11

In artikel 46 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2001, wordt punt 2° vervangen door wat volgt:

“2° als laatste evaluatie of bij ontstentenis hiervan de laatste beoordeling geen evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ hebben verkregen in het desbetreffende selectie- of bevorderingsambt bij de scholengroep waar de betrekking zich situeert. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de scholengroep die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze scholengroep die behoren tot deze scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de scholengroep die niet behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze scholengroep die niet behoren tot een scholengemeenschap. Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, wordt aan deze voorwaarde geacht voldaan te zijn.”.

Artikel V.12

Artikel 50, §4, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2001, wordt vervangen door wat volgt:

“§4. Een waarnemende aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt eindigt voor het geheel of een deel van de opdracht:

- volgens artikel 23, a, b, c, d, f, h, en k;
- op het ogenblik dat de betrekking van het tijdelijk waarnemend personeelslid geheel of gedeeltelijk wordt toegewezen aan een personeelslid door toelating tot de proeftijd volgens artikel 45;
- door vaste benoeming;
- bij toepassing van de artikelen 52, 53 of 73sexies-decies, §3.

De raad van bestuur – voor de pedagogische begeleidingsdienst en het vormingscentrum: de afgevaardigd bestuurder – kan om een andere reden dan deze vermeld in het eerste lid de waarnemende aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt gedurende de eerste zes maanden beëindigen met een opzegtermijn van vijftien kalenderdagen. Het personeelslid kan instemmen met een kortere opzeggingstermijn. Die instemming wordt schriftelijk meegedeeld. Na het verstrijken van deze periode kan de waarnemende aanstelling enkel op het einde van het schooljaar worden beëindigd.”.

Artikel V.13

Aan artikel 50ter van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 18 mei 1999 en gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2001, wordt een §3 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§3. Dit artikel is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.”.

Artikel V.14

Artikel 52 van hetzelfde decreet, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 52

Een personeelslid dat tot de proeftijd in een selectie- of bevorderingsambt werd toegelaten of met het waarnemen ervan belast werd, kan:

- a) vrijwillig afzien van de voltooiing van de proeftijd of afstand doen van zijn aanstelling als waarnemend personeelslid. Het personeelslid moet

een opzeggingstermijn van vijftien kalenderdagen in acht nemen. De raad van bestuur kan met een kortere termijn instemmen. Die instemming blijkt uit een geschrift; het vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend;

- b) uit het ambt worden verwijderd na toepassing van de in artikel 53, b), bepaalde procedure. Deze bepaling is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.

Het betrokken personeelslid moet in elke fase van de procedure gehoord of ten minste behoorlijk opgeroepen worden. Het mag zich laten bijstaan door een raadsman.

Het betrokken personeelslid kan beroep aantekenen tegen de in het eerste lid, b), vermelde beslissing bij een beroepsinstantie samengesteld uit de voorzitters van de kamers van beroep.

De Vlaamse Regering bepaalt, met eerbiediging van de rechten van verdediging de mogelijkheden van beroep tegen de in het eerste lid, b), vermelde beslissing. De termijn voor het instellen van het beroep bedraagt twintig kalenderdagen. Het beroep schort de in het eerste lid, b, vermelde beslissing op.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen betreffende de samenstelling, het secretariaat en de werking van de beroepsinstantie, de procedure en de redenen tot wraking.

Artikel V.15

Artikel 53 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 18 mei 1999, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 53

Een personeelslid dat werd benoemd in een selectie- of bevorderingsambt:

- a) en voorheen vast benoemd was in een ander ambt in het onderwijs, kan op 1 september vrijwillig afzien van de vaste benoeming in het betrokken

ambt. Het personeelslid deelt dit door middel van een aangetekende brief vóór 1 juni mee aan de raad van bestuur.

Het wordt dan op 1 september erop volgend ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin het voorheen vast benoemd was.

De datum van 1 juni kan vervangen worden door een latere datum, ofwel in onderling akkoord tussen het betrokken personeelslid en de raad van bestuur, ofwel eenzijdig door het betrokken personeelslid omwille van een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ die hem in toepassing van hoofdstuk VIII ter werd toegekend na 15 mei;

- b) kan uit het ambt worden verwijderd, bij een met redenen omklede beslissing, door de raad van bestuur en voor de pedagogische begeleidingsdienst en het vormingscentrum door de afgevaardigd bestuurder. Deze bepaling is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.

Het betrokken personeelslid moet in elke fase van de procedure gehoord of ten minste behoorlijk opgeroepen worden. Het mag zich laten bijstaan door een raadsman.

Het betrokken personeelslid kan tegen de in het eerste lid, b), vermelde beslissing beroep aantekenen bij de beroepsinstantie vermeld in artikel 52, b). De termijn voor het instellen van het beroep bedraagt twintig kalenderdagen. Het beroep schort de in het eerste lid, b), vermelde beslissing op.”.

Artikel V.16

In artikel 53bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 18 mei 1999, worden volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° §2 wordt vervangen door wat volgt:

“§2. De vastbenoemde directeur neemt een betrekking op in het ambt waarin hij voorheen vast benoemd was bij de scholengemeenschap of de scholengroep waar hij als directeur was aan-

gewezen, tenzij het personeelslid en de raad van bestuur van de scholengroep akkoord gaan met een andere opdracht. De aanstelling van het personeelslid gebeurt via een verlof wegens opdracht of door een betrekking in te richten op basis van de puntenenveloppe die ter ondersteuning aan de scholengemeenschap wordt toegekend.”;

- 2° een §5 wordt toegevoegd, die luidt als volgt:

“§5. Het personeelslid dat in toepassing van §1, 2°, 3° of 4°, met een andere opdracht wordt belast, kan tegen deze beslissing beroep aantekenen bij de beroepsinstantie vermeld in artikel 52, b). De termijn voor het instellen van het beroep bedraagt twintig kalenderdagen. Het beroep schort de in §1 vermelde beslissing op.

De raad van bestuur kan de directeur tijdens voormelde beroepsprocedure preventief schorsen volgens artikel 59. Deze preventieve schorsing beslaat de periode vanaf het ogenblik dat de beslissing aan het betrokken personeelslid wordt meegedeeld en tot de beroepsprocedure is beëindigd.”.

Artikel V.17

In artikel 53bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 18 mei 1999, worden volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° §1 wordt vervangen door wat volgt:

“§1. Een vastbenoemd directeur kan, op voorstel van de afgevaardigd bestuurder, door de Raad van het Gemeenschapsonderwijs met een twee derde meerderheid in het kader van het beleidsmatig toezicht met een andere opdracht worden belast.”;

- 2° in §5 worden de woorden “, 2°, 3° of 4°” geschrapt.

Artikel V.18

In artikel 54 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 18 mei 1999, worden volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in §1 worden de woorden “krachtens artikel 53” vervangen door de woorden “krachtens artikel 53, b).”;

2° een §4 wordt toegevoegd, die luidt als volgt:

“§4. Dit artikel is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.”.

Artikel V.19

In artikel 55bis van hetzelfde decreet, ingevoegd door het decreet van 15 juli 1997 en gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 14 februari 2003 en 15 juli 2005, wordt aan §6 een zin toegevoegd die luidt als volgt:

“Deze bepaling is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.”.

Artikel V.20

In hoofdstuk VIII – Tuchtregeling worden de woorden “raad van beroep” telkens vervangen door de woorden “kamer van beroep”.

Artikel V.21

Artikel 68 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999 en 14 februari 2003, wordt opgeheven.

Artikel V.22

Artikel 72 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999 en 15 juli 2005, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 72

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen inzake de samenstelling en de uitoefening van het mandaat van de leden van de kamer van beroep, met dien verstande dat:

1° de kamer van beroep wordt voorgezeten door een onafhankelijk persoon;

2° er een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties;

3° de kamer van beroep beslist bij gewone meerderheid van stemmen;

4° de voorzitter stemgerechtigd is. Bij staking van stemmen na een tweede stemronde is de stem van de voorzitter doorslaggevend;

5° bij stemming er steeds pariteit moet zijn tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, behoudens bij een tweede zitting wanneer op de eerste zitting de vertegenwoordigers van een van beide geledingen afwezig bleven.

De Vlaamse Regering stelt de voorzitter aan en bepaalt de vergoedingen waar hij recht op heeft.”.

Artikel V.23

Hoofdstukken VIIIbis en VIIIter van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 2 maart 1999, 18 mei 1999 en 7 juli 2006, worden vervangen door wat volgt:

“HOOFDSTUK VIIIbis

Functiebeschrijving

Artikel 73bis

§1. Dit hoofdstuk geldt voor de instellingen bedoeld in dit decreet, met uitzondering van de pedagogische begeleidingsdienst.

§2. Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder “instelling” desgevallend ook de pedagogische entiteit zoals bedoeld in artikel 31, §1, verstaan.

Artikel 73ter

§1. Voor de personeelsleden tewerkgesteld in de instellingen vermeld in artikel 73bis worden, in het

kader van hun begeleiding, geïndividualiseerde functiebeschrijvingen opgesteld.

Een functiebeschrijving moet gezien worden als een constructief en positief beleidsinstrument dat het mogelijk maakt een autonoom personeelsbeleid te voeren dat gericht is op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.

§2. Een functiebeschrijving is verplicht voor elk personeelslid dat aangesteld is voor meer dan 104 dagen. Ze kan ook opgesteld worden voor personeelsleden die voor een kortere duur aangesteld zijn.

§3. De raad van bestuur of de scholengemeenschap, indien de instelling tot een scholengemeenschap behoort, onderhandelt de algemene afspraken inzake functiebeschrijvingen in het lokaal comité, met dien verstande dat rekening moet worden gehouden met de principes vermeld in dit hoofdstuk.

§4. De directeur wijst voor ieder personeelslid van zijn instelling twee evaluatoren aan. De raad van bestuur wijst voor elk van de personeelsleden van een autonoom internaat en voor elk personeelslid waarvoor de scholengroep als instelling wordt beschouwd, twee evaluatoren aan. Hierbij wordt rekening gehouden met volgende principes:

1° voor personeelsleden tewerkgesteld in wervingsambten moet één van beide evaluatoren steeds de directeur of adjunct-directeur zijn. Wordt het wervingsambt evenwel uitgeoefend in een autonoom internaat, dan moet één van beide evaluatoren steeds de beheerder van dat internaat zijn;

2° voor de eerste evaluator gelden volgende bepalingen:

- de eerste evaluator moet een personeelslid zijn van de instelling waar het betrokken personeelslid is tewerkgesteld.

Voor een personeelslid dat tewerkgesteld is ter ondersteuning van of op het niveau van de scholengemeenschap, kan de eerste evaluator een personeelslid zijn dat tewerkgesteld is in een andere instelling van de scholengemeenschap.

Voor een personeelslid dat tewerkgesteld is bij de scholengroep is de eerste evaluator een personeelslid dat tewerkgesteld is bij de scholengroep of in een instelling van de scholengroep;

- voor een personeelslid dat aangesteld is in een wervingsambt, moet de eerste evaluator aangesteld zijn in een selectie- of bevorderingsambt. Voor een personeelslid dat aangesteld is in een selectieambt, moet de eerste evaluator aangesteld zijn in een bevorderingsambt. Voor een personeelslid dat aangesteld is in een bevorderingsambt, is de eerste evaluator de directeur;
- de eerste evaluator heeft als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak;

3° voor de tweede evaluator gelden volgende bepalingen:

- is de eerste evaluator een personeelslid dat aangesteld is in een selectieambt c.q. bevorderingsambt, dan is de tweede evaluator dat minstens ook, of is hij een lid van de raad van bestuur;
- de rol van de tweede evaluator wordt bepaald binnen de algemene afspraken bedoeld in §3 en in artikel 73novies, maar deze afspraken mogen geen afbreuk doen aan de rol en de taken van de eerste evaluator zoals vastgelegd in dit artikel en in artikel 73decies. Deze afspraken moeten minstens inhouden dat het personeelslid en de eerste evaluator op hun verzoek tijdens de in hoofdstuk VIIIbis en VIIIter bedoelde procedure steeds een beroep kunnen doen op de tweede evaluator.

§5. In afwijking van §4 worden de beheerder van een autonoom internaat en de directeur geëvalueerd door de raad van bestuur. De directeur van het vormingscentrum wordt geëvalueerd door de afgevaardigd bestuurder. De raad van bestuur – voor de directeur van het vormingscentrum de afgevaardigd bestuurder – heeft als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak.

§6. Een opleiding tot evaluator is aangewezen voor wie als evaluator wordt aangesteld.

§7. Het personeelslid en de eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – leggen per ambt en per instelling waar het personeelslid fungeert, een geïndividualiseerde functiebeschrijving

vast. Daarbij houden ze rekening met de algemene afspraken die in uitvoering van §3 zijn vastgelegd en met de bepalingen van het arbeidsreglement.

Personeelslid en eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – leggen in de functiebeschrijving de taken en instellingsgebonden opdrachten van het personeelslid vast en de wijze waarop het personeelslid deze taken en opdrachten moet uitvoeren.

In de functiebeschrijving worden ook de instellings-specifieke doelstellingen opgenomen.

De functiebeschrijving bevat eveneens de rechten en plichten inzake permanente vorming en nascholing. Als het personeelslid nascholing wordt opgelegd, komen de kosten ten laste van de inrichtende macht.

Ten slotte kunnen aan de functiebeschrijving, naar aanleiding van een functioneringsgesprek of op basis van de afspraken gemaakt op het einde van de vorige evaluatieperiode, ook persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden toegevoegd.

§8. De functiebeschrijving van de godsdienstleerkracht, de leraar niet-confessionele zedenleer, de leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer en de leermeester niet-confessionele zedenleer moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dit akkoord blijkt uit de ondertekening van dit deel van de betrokken functiebeschrijving door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

Artikel 73quater

Onverminderd artikel 73ter wordt voor het basisonderwijs bij het opmaken van een functiebeschrijving ook rekening gehouden met de bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juni 1997 houdende de taken die niet in de functiebeschrijvingen van het personeel in het basisonderwijs kunnen opgenomen worden en met de bepalingen van hoofdstuk X, afdeling 2, van het decreet Basisonderwijs van 25 februari 1997.

Bij het verdelen van de instellingsgebonden opdrachten tussen alle personeelsleden in het kader van de schoolopdracht, wordt o.a. rekening gehouden met:

- 1° de aard van de hoofdopdracht van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en de tijd die hieraan besteed wordt;
- 2° het principe van de billijke verdeling van de taken, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn;
- 3° de mogelijkheden en capaciteiten van de personeelsleden;
- 4° de tijd die personeelsleden besteden aan hun ver-tegenwoordiging in officiële inspraakorganen.

Artikel 73quinquies

§1. Voor de wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs wordt, voor zover dit ambt een lesopdracht omvat, bij het vastleggen van de functiebeschrijvingen, onverminderd artikel 73ter, rekening gehouden met volgende principes:

- 1° de hoofdtaak van de leraar is het lesgeven, in de brede zin van het woord. Het gaat om een geïntegreerde lerarenopdracht, die betrekking heeft op alles wat als vanzelfsprekend bij het lerarenberoep hoort, vertrekkend vanuit de brede professionaliteit van de lesgever. Tot deze geïntegreerde lerarenopdracht behoren taken zoals:
 - de planning en voorbereiding van lessen;
 - het lesgeven zelf;
 - de klaseigen leerlingenbegeleiding;
 - de evaluatie van de leerlingen;
 - de nascholing;
 - het overleg en de samenwerking met directie, collega's, CLB en ouders;
- 2° naast de hoofdtaak kan van de leraar ook een beperkt aantal instellingsgebonden opdrachten worden gevraagd, zoals:
 - het opnemen van verantwoordelijkheden die het les- of klasgebeuren overschrijden;
 - het opnemen van een of andere specifieke rol of opdracht;

- het vervangen van afwezige leraars en aanvullend toezicht houden;
- vertegenwoordiging in schoolexterne organen.

§2. De lijst van de instellingsgebonden opdrachten, bedoeld in §1, 2°, wordt opgemaakt door de directeur en onderhandeld in het lokaal comité.

Binnen de lijst van instellingsgebonden opdrachten wordt bepaald welke eerder beleidsondersteunend zijn en welke dat niet zijn. Tegenover eerder beleidsondersteunende opdrachten moeten in principe ondersteunende omkaderingselementen worden geplaatst. De criteria die zullen worden gebruikt om deze opdrachten al dan niet als eerder beleidsondersteunend te kwalificeren en ze te verdelen onder alle personeelsleden, alsook de criteria voor de verdeling van de omkaderingselementen worden onderhandeld in het lokaal comité.

Bij het verdelen van de instellingsgebonden opdrachten tussen alle personeelsleden wordt o.a. rekening gehouden met:

- 1° de aard van de hoofdtaak van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en de tijd die hieraan besteed wordt;
- 2° het principe van de billijke verdeling van de taken, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn;
- 3° de mogelijkheden en capaciteiten van de personeelsleden;
- 4° de tijd die personeelsleden besteden aan hun vertegenwoordiging in officiële inspraakorganen.

Artikel 73sexies

§1. Als de eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – en het betrokken personeelslid het niet eens raken over de functiebeschrijving of bepaalde onderdelen ervan, beslist de raad van bestuur. De raad van bestuur hoort vooraf de eerste evaluator en het betrokken personeelslid.

§2. De eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – ondertekent de functie-

beschrijving; het betrokken personeelslid ondertekent de functiebeschrijving voor kennisname.

§3. Een functiebeschrijving kan alleen worden aangepast:

- 1° ingevolge afspraken die de eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – en het personeelslid maken tijdens een functioneringsgesprek;
- 2° na overleg tussen eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – en het personeelslid bij een belangrijke wijziging van de opdracht van het personeelslid;
- 3° bij aanvang van een nieuwe evaluatieperiode.

HOOFDSTUK VIIIter

Evaluatie

Artikel 73septies

§1. Dit hoofdstuk geldt voor de instellingen bedoeld in dit decreet, met uitzondering van de pedagogische begeleidingsdienst.

§2. Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder “instelling” desgevallend ook de pedagogische entiteit zoals bedoeld in artikel 31, §1, verstaan.

AFDELING I

De evaluatie

Artikel 73octies

§1. Een evaluatie moet gezien worden als een constructief en positief beleidsinstrument, dat het mogelijk maakt een autonoom personeelsbeleid te voeren gericht op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.

§2. Ieder personeelslid dat een functiebeschrijving heeft, zoals bedoeld in hoofdstuk VIIIbis, moet minimaal om de vier schooljaren geëvalueerd worden op

basis van die functiebeschrijving. Er kan bij een evaluatie enkel rekening worden gehouden met prestaties geleverd in het lopende schooljaar en de drie voorafgaande schooljaren.

Een personeelslid voor wie geen functiebeschrijving werd opgesteld volgens de bepalingen van hoofdstuk VIIIbis, kan niet worden geëvalueerd.

§3. De evaluatie heeft betrekking op het volledig functioneren van het personeelslid ten opzichte van de geïndividualiseerde functiebeschrijving, met inbegrip van de voor de betrokken evaluatieperiode afgesproken persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen.

Artikel 73novies

De raad van bestuur of de scholengemeenschap, indien de instelling tot een scholengemeenschap behoort, onderhandelt de algemene afspraken inzake evaluatie in het lokaal comité, met dien verstande dat rekening moet worden gehouden met de principes vermeld in dit hoofdstuk.

Artikel 73decies

§1. Met het oog op de evaluatie zoals bedoeld in artikel 73octies, wordt er een evaluatiegesprek gehouden tussen de eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – en het betrokken personeelslid.

Het evaluatiegesprek heeft als eerste doel het functioneren van het personeelslid te verbeteren daar waar dit nodig is en het te ondersteunen. Het is niet louter op het verleden gericht. Na het gesprek moeten niet enkel de goede en sterke punten, maar ook de eventueel te verbeteren punten van het personeelslid duidelijk zijn. Het evaluatiegesprek kan bijgevolg aanleiding geven tot het bijsturen naar de toekomst toe en het kan leiden tot nieuwe, duidelijke afspraken.

§2. Het evaluatiegesprek, vermeld in §1, leidt steeds tot een evaluatieverslag.

Dit evaluatieverslag, opgesteld door de eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een

autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – beschrijft op zorgvuldige wijze het volledig functioneren van het personeelslid ten opzichte van de functiebeschrijving, met inbegrip van de voor de betrokken evaluatieperiode eventueel afgesproken persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen en bevat steeds een eindconclusie.

De eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – ondertekent en dateert het evaluatieverslag en legt het voor aan het betrokken personeelslid. Het personeelslid ondertekent en dateert ter kennisneming en bezorgt het onmiddellijk terug aan de eerste evaluator of de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum. De eerste evaluator bezorgt onmiddellijk een kopie van dit evaluatieverslag aan het personeelslid. De eerste evaluator bezorgt eveneens een kopie van dit evaluatieverslag ter kennisneming aan de tweede evaluator en aan de raad van bestuur.

Als het evaluatieverslag de eindconclusie ‘onvoldoende’ bevat, moet het – op straffe van nietigheid – steeds de beroepsmogelijkheden bevatten.

§3. De godsdienstleerkracht, de leraar niet-confessionele zedenleer, de leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer en de leermeester niet-confessionele zedenleer wordt voor de niet-vakinhoudelijke en niet-vaktechnische aspecten geëvalueerd door de eerste evaluator. Voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten levert de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of van de niet-confessionele zedenleer een bijdrage tot deze evaluatie.

AFDELING II

De evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’

Artikel 73undecies

§1. Een evaluatie, bedoeld in afdeling I, kan leiden tot een evaluatieverslag met eindconclusie ‘onvoldoende’.

§2. Tegen een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kan het personeelslid beroep aantekenen bij

een college van beroep inzake evaluaties. Dit college van beroep garandeert de rechten van verdediging.

Als het personeelslid, binnen de in artikel 73septiesdecies, §5, 1°, voorziene termijn, geen beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ definitief na het verstrijken van deze termijn.

Als het personeelslid, binnen de in artikel 73septiesdecies, §5, 1°, voorziene termijn, beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ definitief na de uitspraak van het college van beroep voor zover het college van beroep de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ niet vernietigt.

§3. Na een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’, en voor zover deze niet leidt tot het ontslag zoals bedoeld in dit hoofdstuk, moet betrokkene een nieuwe evaluatie krijgen. Deze nieuwe evaluatie moet een periode van ten minste twaalf maanden effectieve prestaties omvatten. Deze periode start op het ogenblik dat het evaluatieverslag wordt voorgelegd aan het betrokken personeelslid overeenkomstig artikel 73decies, §2.

§4. De raad van bestuur kan de directeur na een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ preventief schorsen volgens artikel 59. Deze preventieve schorsing beslaat de periode vanaf het ogenblik dat de kopie van het evaluatieverslag wordt overhandigd aan het betrokken personeelslid overeenkomstig artikel 73decies, §2, en tot de termijn of de procedure bedoeld in §2 verstreken is.

Artikel 73duodecies

Bij de eerder beleidsondersteunende instellingsgebonden opdrachten, waartegenover ondersteunende omkaderingselementen staan, moet het aandeel van de extra omkadering in de opdracht van het betrokken personeelslid, aangesteld in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, voldoende zijn, zo niet kan het personeelslid hiervoor geen evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ krijgen.

Artikel 73terdecies

Het personeelslid dat in een wervingsambt vast benoemd is of tijdelijk is aangesteld voor doorlo-

pende duur wordt, met toepassing van artikel 86, 11°, ontslagen door de raad van bestuur als het in éénzelfde instelling voor dat wervingsambt ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ in zijn loopbaan heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling waarop de evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking hebben.

Artikel 73quaterdecies

Het personeelslid dat in een wervingsambt tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur wordt, met toepassing van artikel 86, 10°, door de raad van bestuur ontslagen als het voor dat wervingsambt één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling waarop de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking heeft.

Artikel 73quinquiesdecies

§1. Het personeelslid dat belast is met een mandaat van algemeen directeur of van coördinerend directeur, zoals bedoeld in dit decreet, wordt na één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ door de raad van bestuur ontheven van zijn mandaat.

§2. Het personeelslid dat belast is met een mandaat van directeur in een CLB én dat vast benoemd is in het ambt van directeur, wordt, met toepassing van artikel 86, 11°, ontslagen door de raad van bestuur als het in éénzelfde instelling voor het ambt van directeur ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ in zijn loopbaan heeft gekregen.

Als de in het vorig lid bedoelde directeur voorheen vast benoemd was in een ander ambt in het onderwijs, dan kan de raad van bestuur deze directeur echter ook na één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ uit zijn ambt verwijderen. Deze directeur wordt door de betrokken raad van bestuur dan onmiddellijk ter beschikking gesteld wegens ontsten-

tenis van betrekking in het ambt waarin hij voorheen was vast benoemd.

Het personeelslid dat belast is met een mandaat van directeur in een CLB en dat niet vast benoemd is in het ambt van directeur en voorheen ook geen vaste benoeming had in een ander ambt in het onderwijs, wordt, met toepassing van artikel 86, 10°, ontslagen door de raad van bestuur als het voor zijn ambt één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

Artikel 73sexiesdecies

§1. Het personeelslid dat in een selectie- of bevorderingsambt vast benoemd is, wordt, met toepassing van artikel 86, 11°, ontslagen door de raad van bestuur als het, in toepassing van hoofdstuk VIIIbis en VIIIter, in éénzelfde instelling voor dat selectie- of bevorderingsambt ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ in zijn loopbaan heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling waarop de evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking hebben.

§2. De raad van bestuur kan een personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt en voorheen vast benoemd was in een ambt in het onderwijs, na één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’, in toepassing van hoofdstuk VIIIbis en VIIIter, voor dat selectie- of bevorderingsambt uit dit ambt verwijderen.

Het betrokken personeelslid wordt door de betrokken raad van bestuur onmiddellijk ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin hij voorheen vast benoemd was.

§3. Het personeelslid dat in een selectie- of bevorderingsambt waarnemend aangesteld is of tot de proeftijd is toegelaten, wordt, met toepassing van artikel 86, 10°, ontslagen door de raad van bestuur als het, in toepassing van hoofdstuk VIIIbis en VIIIter, voor dat selectie- of bevorderingsambt één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling waarop de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking heeft.

AFDELING III

Het college van beroep

Artikel 73septiesdecies

§1. Er wordt een college van beroep opgericht, bestaande uit drie kamers waarvan één voor het gemeenschapsonderwijs ten behoeve van het personeel waarop dit decreet van toepassing is.

§2. Het college van beroep doet in een met redenen omklede beslissing uitspraak over de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ door enerzijds na te gaan of de evaluatie op een zorgvuldige en kwaliteitsvolle manier is gebeurd, anderzijds dient zij de redelijkheid van de sanctie te beoordelen.

Het college van beroep heeft de volgende bevoegdheden:

- 1° nagaan of de procedureregels op het niveau van de instelling zijn nageleefd. Aan de hand van elementen uit het dossier moet worden nagegaan of
 - zowel de procedure betreffende de evaluatie als de procedure betreffende het vastleggen van de functiebeschrijvingen werden nageleefd;
 - de rechten van verdediging niet werden geschonden;
- 2° nagaan of de evaluatie is gebeurd volgens de regels en in de geest van de functiebeschrijvingen en evaluatie;
- 3° oordelen of de beslissing betreffende een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ steunt op motieven die de toekenning van een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ in rechte en in feite aanvaardbaar maken;
- 4° oordelen of er een redelijke verhouding bestaat tussen de feiten en de uiteindelijke beslissing tot het geven van een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’;
- 5° de beslissing betreffende een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ vernietigen.

§3. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen inzake de samenstelling en de uitoefening van het

mandaat van de leden van het college van beroep met dien verstande dat:

- 1° het college van beroep wordt voorgezeten door een onafhankelijk persoon;
- 2° er een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties;
- 3° het college van beroep beslist bij gewone meerderheid van stemmen;
- 4° de voorzitter stemgerechtigd is: bij staking van stemmen na een tweede stemronde is de stem van de voorzitter doorslaggevend;
- 5° bij de stemming er steeds pariteit moet zijn tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, behoudens bij een tweede zitting wanneer op de eerste zitting de vertegenwoordigers van één van beide organisaties afwezig bleven.

De Vlaamse Regering benoemt de voorzitter en bepaalt de vergoedingen waarop hij recht heeft.

§4. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen inzake het secretariaat en de werkingskosten van het college van beroep.

§5. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen betreffende de beroepsprocedure en betreffende de werking van het college van beroep, in het procedure-reglement, met dien verstande dat:

- 1° op straffe van verval het beroep dient ingesteld te worden binnen een termijn van twintig kalenderdagen volgend op de overhandiging van de kopie van het evaluatieverslag met de eindconclusie ‘onvoldoende’ door de eerste evaluator, de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum. Deze termijn kan worden opgeschort tijdens een vakantieperiode;
- 2° het beroep de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ opschort;
- 3° voor het vaststellen van de redenen tot wraking van de voorzitter en de leden zal worden uitgegaan van het bepaalde in artikel 828 van het Gerechtelijk Wetboek;

4° de rechten van verdediging tijdens de procedure worden gewaarborgd.”.

Artikel V.24

In artikel 86 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 13 juli 2001 en 7 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in de eerste zin worden de woorden “ambtshalven” geschrapt;
- 2° punt 9° wordt vervangen door wat volgt:

“9° vanaf het ogenblik waarop de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of van de niet-confessionele zedenleer, aan de opdracht van de godsdienstleerkracht, de leermeester niet-confessionele zedenleer, de leraar niet-confessionele zedenleer of de leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer een einde maakt;”;
- 3° een punt 10° en 11° worden toegevoegd, die luiden als volgt:

“10° vanaf het ogenblik dat voor het personeelslid dat in een wervingsambt tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur of tijdelijk aangesteld is in een selectie- of bevorderingsambt, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van artikel 73quaterdecies of artikel 73sexiesdecies, §3, vervuld zijn;

11° vanaf het ogenblik dat voor het vastbenoemde personeelslid of het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor doorlopende duur, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van artikel 73terdecies of artikel 73sexiesdecies, §1, vervuld zijn.”.

Artikel V.25

Artikel 87 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 18 mei 1999, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 87

De beslissing waarbij een personeelslid in toepassing van artikel 86 of artikel 88, 3° of 5°, wordt ontslagen,

wordt met redenen omkleed en ter kennis gebracht van de betrokkenen.

Een afschrift van de beslissing wordt toegezonden aan het instellingshoofd.

Onverminderd artikel 88bis kan deze kennisgeving enkel geschieden hetzij bij ter post aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, met dien verstande dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.”.

Artikel V.26

Artikel 88 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 18 mei 1999, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 88

Voor de vast benoemde personeelsleden en voor de tijdelijken met een aanstelling van doorlopende duur geven eveneens aanleiding tot definitieve ambtsneerlegging:

- 1° het vrijwillige ontslag. Tenzij bij onderlinge overeenkomst een andere termijn wordt overeengekomen mag het personeelslid zijn dienst slechts verlaten met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste vijftien kalenderdagen;
- 2° de pensionering wegens het bereiken van de leeftijdsgrens;
- 3° de afdanking als gevolg van een tuchtmaatregel;
- 4° bij toepassing van artikel 83, §1;
- 5° indien zij gedurende twee opeenvolgende schooljaren ‘onvoldoende’ hebben gekregen bij een evaluatie ten aanzien van het ambt waarop de evaluatie betrekking heeft. Die periode wordt opgeschort wanneer het personeelslid geen diensten presteert in het ambt waarvoor de ‘onvoldoende’ is toegekend. Een evaluatie ‘onvoldoende’ die overeenkomstig artikel 41, §3, in behandeling is bij de raad van beroep heeft slechts gevolgen vanaf de datum van de eindbeslissing van de raad van beroep.

Deze bepaling is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld

in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.”.

Artikel V.27

Artikel 88bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij het decreet van 18 mei 1999, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 88bis

Een vastbenoemd personeelslid dat in toepassing van artikel 86, 9°, 10° of 11°, of artikel 88, 3° of 5°, wordt ontslagen, wordt pas definitief uit zijn ambt verwijderd na een opzeggingstermijn waarvan de duur wordt vastgesteld volgens het aantal arbeidsdagen dat vereist is om aanspraak te kunnen maken op uitkeringen in het kader van de werkloosheidsreglementering en van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Deze opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de betekening van de beslissing bedoeld in artikel 87.

Tijdens deze opzeggingstermijn wordt het personeelslid beschouwd als tijdelijk aangesteld. Het kan door de raad van bestuur – voor de pedagogische begeleidingsdienst en het vormingscentrum door de afgevaardigd bestuurder – met een andere opdracht worden belast en het kan, naar rato van de grootte van zijn oorspronkelijke opdracht, worden vervangen.

Het personeelslid ontvangt het brutosalaris verbonden aan het ambt waarin het vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die opzeggingstermijn.”.

Artikel V.28

Artikel 100bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998, en gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 2 maart 1999, 18 mei 1999 en 7 juli 2006, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 100bis

§1. De bepalingen inzake functiebeschrijving gelden vanaf 1 september 2007.

§2. De bepalingen inzake evaluatie gelden voor de personeelsleden van het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's vanaf 1 september 2007. Voor de personeelsleden van het basisonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs, de autonome internaten en tehuizen, de semi-internaten en de opvangcentra gelden ze vanaf 1 september 2009.

§3. De beoordelings- en evaluatieprocedures ingezet in toepassing van artikel 22 of 41 en de beroepsprocedure ingezet in toepassing van artikel 24 en artikel 61, 6°, moeten verder worden gezet overeenkomstig de decreets- en reglementsbevestigingen die golden op het ogenblik van het opstarten van deze procedures. Hiertoe blijft een raad van beroep fungeren. Deze raad van beroep is samengesteld uit:

- 1° een voorzitter en twee plaatsvervangende voorzitters, onafhankelijke personen die aangesteld worden door de Vlaamse Regering;
- 2° twee leden aangewezen door de voorzitter van de raad van beroep onder de leden bedoeld in §2, overeenkomstig de door de Vlaamse Regering bepaalde regelen;
- 3° een vaste secretaris en een plaatsvervangende secretaris, door de afgevaardigd bestuurder aangewezen onder de ambtenaren van niveau A van zijn administratieve diensten. Een secretaris is belast met het opstellen van het verslag over de zaak.

Bij de aanwijzing van de leden bedoeld in 2°, wijst de Vlaamse Regering voor respectievelijk het basisonderwijs, het secundair onderwijs, het hoger onderwijs, het buitengewoon onderwijs, de psycho-medisch-sociale centra, de pedagogische begeleidingsdienst en de categorie van het administratief, meesters-, vak- en dienstpersoneel telkens acht leden aan, waarvan telkens vier titularis van een wervings- of selectieambt en telkens vier titularis van een bevorderingsambt zijn. Voor de categorie van het administratief, meesters-, vak- en dienstpersoneel worden vier leden titularis van een wervingsambt en vier leden titularis van een selectieambt aangeduid. Deze leden zijn vast benoemde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs.

De voorzitter wijst overeenkomstig de door de Vlaamse Regering bepaalde regelen de leden aan.

De Vlaamse Regering bepaalt de vergoedingen waarop de voorzitter en de plaatsvervangende voorzitter recht hebben.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen betreffende de samenstelling, het secretariaat en de werking van de raad van beroep, de procedure en de redenen tot wraking.”.

AFDELING II

Decreet betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding

Artikel V.29

In artikel 21 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding, gewijzigd bij de decreten van 28 april 1993, 21 december 1994, 14 juli 1998, 18 mei 1999, 14 februari 2003 en 7 juli 2006, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt b wordt het laatste liggende streepje vervangen door wat volgt:

“– door toepassing van artikel 44undecies.”;

2° in §3 worden de woorden “in een wervingsambt” vervangen door de woorden “van bepaalde duur”.

Artikel V.30

In artikel 23 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003, 10 juli 2003, 2 april 2004 en 15 juli 2005, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §3 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur indien het in één of meer instellingen of CLB's van dezelfde inrichtende macht gespreid over ten minste drie schooljaren een dienstanciënniteit heeft van ten minste 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd, waarbij eveneens worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voorzover deze binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van

bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.”;

2° §7 wordt vervangen door wat volgt:

“§7. Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat wordt ontslagen:

1° volgens artikel 25, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de betrokken inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap of in alle CLB's van de betrokken inrichtende macht in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 24 of 47quaterdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Het personeelslid kan daarenboven de diensten die het gepresteerd heeft bij andere instellingen of CLB's van de inrichtende macht in het ambt waarvoor het werd ontslagen, niet aanwenden om in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in §3 van dit artikel.”;

3° een §7bis, §7ter en §7quater worden ingevoegd, die luiden als volgt:

“§7bis. Een personeelslid dat aangesteld is voor doorlopende duur en:

1° dat wordt ontslagen volgens artikel 64, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de betrokken inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap of in alle CLB's van de betrokken inrichtende macht in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §3 en §4 van dit artikel;

2° dat wordt ontslagen volgens artikel 47terdecies:

- kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen;
- verliest het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur enkel in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen én beperkt tot het ambt waarin het werd ontslagen;
- kan vanaf het ogenblik van het ontslag op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling of een ander CLB van de betrokken inrichtende macht ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen;

3° een definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen in toepassing van artikel 47undecies, kan in afwachting van een nieuwe evaluatie geen aanspraak maken op een uitbreiding van zijn tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar en het ambt waarvoor het de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

§7ter. Een personeelslid dat vast benoemd is en dat wordt ontslagen:

1° volgens artikel 64, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de betrokken inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap of in alle CLB's van de betrokken inrichtende macht in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 47terdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Vanaf het ogenblik van het ontslag kan het personeelslid op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling of een ander CLB van de betrokken inrichtende macht ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

§7quater. Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 25 of artikel 64, 6°, opnieuw wordt aangeworven door de inrichtende macht, kan hij slechts beroep doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur als hij opnieuw de anciënniteit opbouwt bedoeld in §3. Hij kan daarbij ook geen beroep doen op diensten die hij vóór het ontslag presteerde in andere instellingen of in andere CLB's van de betrokken inrichtende macht.

Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 24, artikel 47terdecies of artikel 47quaterdecies opnieuw wordt aangeworven door de inrichtende macht in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB en in het ambt waarin hij werd ontslagen, kan hij voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór het ontslag presteerde.”;

4° in §14 wordt het tweede lid opgeheven;

5° §15 wordt opgeheven.

Artikel V.31

In artikel 23bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003, 10 juli 2003, 2 april 2004 en 15 juli 2005, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §3 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur indien het in één of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap gespreid over ten minste drie schooljaren een dienstanciënniteit heeft van ten minste 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd, waarbij eveneens worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover deze binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.”;

2° §7 wordt vervangen door wat volgt:

“§7. Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat wordt ontslagen:

1° volgens artikel 25, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 24 of 47quaterdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Het personeelslid kan daarenboven de diensten die het gepresteerd heeft bij andere instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarvoor het werd ontslagen, niet aanwenden om in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in §3 van dit artikel.”;

3° een §7bis, §7ter en §7quater worden ingevoegd, die luiden als volgt:

“§7bis. Een personeelslid dat aangesteld is voor doorlopende duur en:

1° dat wordt ontslagen volgens artikel 64, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde

in alle instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §3 en §4 van dit artikel;

- 2° dat wordt ontslagen volgens artikel 47terdecies:
- kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §3 en §4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen;
 - verliest het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur enkel in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen én beperkt tot het ambt waarin het werd ontslagen;
 - kan vanaf het ogenblik van het ontslag op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengemeenschap ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen;
- 3° een definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen in toepassing van artikel 47undecies, kan in afwachting van een nieuwe evaluatie geen aanspraak maken op een uitbreiding van zijn tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar en het ambt waarvoor het de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

§7ter. Een personeelslid dat vast benoemd is en dat wordt ontslagen:

- 1° volgens artikel 64, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §3 en §4 van dit artikel;
- 2° volgens artikel 47terdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling

of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Vanaf het ogenblik van het ontslag kan het personeelslid op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengemeenschap ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

§7quater. Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 25 of artikel 64, 6°, opnieuw wordt aangesteld in een instelling van de scholengemeenschap, kan hij slechts beroep doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur als hij opnieuw de anciënniteit opbouwt bedoeld in §3. Hij kan daarbij ook geen beroep doen op diensten die hij vóór het ontslag presteerde in andere instellingen van de scholengemeenschap.

Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 24, artikel 47terdecies of artikel 47quaterdecies opnieuw wordt aangeworven door de inrichtende macht in de instelling of de pedagogische entiteit én in het ambt waarin hij werd ontslagen, kan hij voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór het ontslag presteerde.”;

4° in §14 wordt het tweede lid opgeheven;

5° §15 wordt opgeheven.

Artikel V.32

Artikel 24 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 14 februari 2003, wordt vervangen door wat volgt:

“§1. De inrichtende macht kan een personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur met een opzeggingstermijn van dertig kalenderdagen ontslaan. De redenen van dit ontslag kunnen enkel en alleen verband houden met een tekortkoming aan zijn plichten.

Het ontslag bedoeld in het eerste lid wordt schriftelijk gemotiveerd en aan het personeelslid betekend conform artikel 27.

§2. Wanneer het personeelslid wiens aanstelling met toepassing van §1 wordt beëindigd, reeds eerder bij tuchtmaatregel was teruggezet tot de tijdelijke aanstelling, wordt, zo nodig, de duur van de opzeggingstermijn verlengd afhankelijk van het aantal arbeidsdagen die nodig zijn om aanspraak te hebben op de uitkeringen van de werkloosheids- en de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering. Tijdens deze opzeggingstermijn is artikel 21, §1, b en f, niet van toepassing.

Tijdens deze opzeggingstermijn geniet het personeelslid het brutosalaris van het ambt waarin het, voor zijn terugzetting, vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van deze opzeggingstermijn.”

Artikel V.33

In artikel 25 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 14 februari 2003, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

“De inrichtende macht kan elk personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur zonder opzegging om dringende redenen ontslaan. Naargelang de aard van deze redenen kan de inrichtende macht beslissen dat dit ontslag betrekking heeft op één, meerdere of al haar instellingen.”;

2° het vierde lid wordt vervangen door wat volgt:

“Het personeelslid kan binnen vijf kalenderdagen na ontvangst van het ontslag om dringende redenen bij een ter post aangetekende brief beroep aantekenen bij de in artikel 69 bedoelde bevoegde kamer van beroep. Het aantekenen van beroep schort het ontslag op. Bij ontvangst van het ontslag tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen, wordt voornoemde periode van vijf kalenderdagen verlengd met de duur van de vakantieperiode. De inrichtende macht kan het personeelslid tijdens voormelde beroepsprocedure preventief schorsen volgens artikel 67. Deze preventieve schorsing beslaat de periode vanaf het ogenblik dat de beslissing aan het betrokken personeelslid wordt meegedeeld en tot de beroepsprocedure is beëindigd, met dien verstande dat de periode alleszins nooit langer kan zijn dan de oorspronkelijke tijdelijke aanstelling waarop het ontslag betrekking heeft.”;

3° het vijfde lid wordt vervangen door wat volgt:

“De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen van de beroepsprocedure en waarborgt de rechten van verdediging van de betrokken personeelsleden. De kamer van beroep doet in laatste aanleg uitspraak over het beroep.”.

Artikel V.34

In artikel 26 van hetzelfde decreet worden de woorden “Een tijdelijk personeelslid” vervangen door de woorden “Een personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur”.

Artikel V.35

In artikel 31 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003, 10 juli 2003 en 7 juli 2006, wordt §1 vervangen door wat volgt:

“§1. Een personeelslid kan in vast verband worden benoemd als hij op het ogenblik van de vaste benoeming voldoet aan de voorwaarden bepaald in artikel 19 en, rekening houdend met artikel 77, daarenboven:

1° op 30 juni voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat ten minste 720 dagen dienstanciënniteit heeft waarvan 360 dagen in het bedoelde ambt. Voor het administratief personeel, de administratief medewerker in het basisonderwijs en het gewoon secundair onderwijs en de personeelsleden van de CLB's moeten de bedoelde 720 dagen dienstanciënniteit bereikt zijn op 31 augustus voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat. Deze anciënniteit moet hij hebben bereikt:

- ofwel bij de betrokken inrichtende macht wat de instellingen of CLB's betreft die niet tot de scholengemeenschap behoren;
- ofwel bij de betrokken inrichtende macht en/of bij een andere inrichtende macht, beide voor wat de instellingen betreft die tot dezelfde scholengemeenschap behoren. Wanneer de inrichtende macht toepassing maakt van deze bepaling, kan ze eisen dat bij haar een dienstanciënniteit van ten minste 360 dagen, waarvan 240 effectief gepresteerd, werd verworven;
- ofwel bij een andere inrichtende macht wanneer het een wegens ontstentenis van betrek-

king ter beschikking gesteld personeelslid betreft, tenzij het personeelslid ter beschikking gesteld werd wegens ontstentenis van betrekking in een instelling van een ander net of voor het gesubsidieerd vrij onderwijs van een ander karakter of een andere groep.

Indien het een leraar betreft in het bezit van een voldoende geacht of gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs kan de inrichtende macht eisen dat van de 720 dagen er 360 werden gepresteerd in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking;

- 2° kandidaat heeft gesteld in de vorm en binnen de termijn vermeld in de oproep tot de kandidaten;
- 3° op 31 december voorafgaand aan de vaste benoeming voor doorlopende duur is aangesteld in het ambt waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld.

Behoort de instelling of het CLB waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld, niet tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen of CLB's van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Behoort de instelling waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld, tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van de scholengemeenschap.

Is het personeelslid op 31 december voor doorlopende duur aangesteld in het ambt van leraar, dan geldt dit als een aanstelling in dat ambt voor alle opleidingen, modules of vakken en specialiteiten waarvoor het personeelslid het recht op een aanstelling van doorlopende duur heeft opgebouwd, zoals bepaald in artikel 23, §5, en artikel 23bis, §5.

De bepaling van het eerste lid is niet van toepassing:

- op een personeelslid dat werd aangesteld bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling;
- op een personeelslid bedoeld in hoofdstuk IVbis voor wat betreft het volume van zijn opdracht waarvoor hij is vast benoemd en waarvoor hij een verlof heeft verkregen om tij-

delijk een andere opdracht uit te oefenen. Dit personeelslid moet, voorzover hij het ambt van leraar uitoefent, 360 dagen dienstanciënniteit hebben verworven in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking;

- 4° als laatste evaluatie in het betrokken ambt geen evaluatie met de eindconclusie 'onvoldoende' verkregen heeft bij de inrichtende macht waar de vacante betrekking zich situeert. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kreeg in een instelling van de inrichtende macht die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die behoren tot deze scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kreeg in een instelling van de inrichtende macht die niet behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap. Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, wordt deze voorwaarde geacht voldaan te zijn. De benoeming is slechts mogelijk indien de betrekking in hoofdamt wordt uitgeoefend.”.

Artikel V.36

In artikel 40 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2001, wordt punt 2° vervangen door wat volgt:

- “2° als laatste evaluatie geen evaluatie met de eindconclusie 'onvoldoende' hebben verkregen in het desbetreffende selectie- of bevorderingsambt bij de inrichtende macht waar de vacante betrekking zich situeert. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kreeg in een instelling van de inrichtende macht die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die behoren tot deze scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kreeg in een instelling van de inrichtende macht die niet behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap. Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, wordt aan deze voorwaarde geacht voldaan te zijn;”.

Artikel V.37

In artikel 42 van hetzelfde decreet, gewijzigd door de decreten van 21 december 1994 en 13 juli 2001, wordt §4 vervangen door wat volgt:

“§4. Een tijdelijke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt eindigt voor het geheel of een deel van de opdracht volgens het bepaalde van artikel 21, §1, a, b, c, d en g.

Het personeelslid of de inrichtende macht kan om een andere reden dan deze bedoeld in het eerste lid de tijdelijke aanstelling beëindigen gedurende de eerste zes maanden met een opzeggingstermijn van 15 kalenderdagen. Beide partijen kunnen instemmen met een kortere opzeggingstermijn. Die instemming wordt schriftelijk meegedeeld. Na het verstrijken van deze periode kan de tijdelijke aanstelling enkel op het einde van het schooljaar worden beëindigd.”

Artikel V.38

Artikel 43ter van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 21 december 1994, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 43ter

Een personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt én voorheen vast benoemd was in een ander ambt in het onderwijs, kan vrijwillig afzien van de vaste benoeming in het betrokken ambt.

Het personeelslid deelt dit door middel van een aangetekende brief vóór 1 juni mee aan de inrichtende macht. Het wordt dan op 1 september eropvolgend ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin het voorheen vast benoemd was.

De datum van 1 juni kan vervangen worden door een latere datum, ofwel in onderling akkoord tussen het betrokken personeelslid en zijn inrichtende macht, ofwel eenzijdig door het betrokken personeelslid omwille van een evaluatie ‘onvoldoende’ die hem in toepassing van hoofdstuk Vter werd toegekend na 15 mei.”

Artikel V.39

Hoofdstukken Vbis en Vter van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewij-

zigd bij de decreten van 1 december 1998, 2 maart 1999, 18 mei 1999 en 7 juli 2006 worden vervangen door wat volgt:

“HOOFDSTUK Vbis

Functiebeschrijving

Artikel 47bis

§1. Dit hoofdstuk geldt voor de instellingen en centra bedoeld in dit decreet.

§2. Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder “instelling” desgevallend ook de pedagogische entiteit zoals bedoeld in artikel 45, §2, verstaan.

Artikel 47ter

§1. Voor de personeelsleden tewerkgesteld in de instellingen en de centra vermeld in artikel 47bis worden, in het kader van hun begeleiding, geïndividualiseerde functiebeschrijvingen opgesteld.

Een functiebeschrijving moet gezien worden als een constructief en positief beleidsinstrument dat het mogelijk maakt een autonoom personeelsbeleid te voeren gericht op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.

§2. Een functiebeschrijving is verplicht voor elk personeelslid dat aangesteld is voor meer dan 104 dagen. Ze kan ook opgesteld worden voor personeelsleden die voor een kortere duur aangesteld zijn.

§3. De inrichtende macht of de scholengemeenschap, indien de instelling tot een scholengemeenschap behoort, onderhandelt de algemene afspraken inzake functiebeschrijvingen in het lokaal comité, met dien verstande dat rekening moet worden gehouden met de principes vermeld in dit hoofdstuk.

§4. De inrichtende macht duidt voor ieder personeelslid twee evaluatoren aan en houdt daarbij rekening met volgende principes:

1° voor personeelsleden tewerkgesteld in wervingsambten moet één van beide evaluatoren steeds een directeur of adjunct-directeur zijn. Wordt het wervingsambt evenwel uitgeoefend in een internaat, dan moet één van beide evaluatoren steeds de beheerder van dat internaat zijn;

2° voor de eerste evaluator gelden volgende bepalingen:

- de eerste evaluator moet een personeelslid zijn van de inrichtende macht waarbij het betrokken personeelslid is tewerkgesteld. Deze bepaling is evenwel niet van toepassing voor personeelsleden die tewerkgesteld zijn ter ondersteuning van of op het niveau van de scholengemeenschap. In dat geval kan de eerste evaluator wel een personeelslid zijn van een andere inrichtende macht van de scholengemeenschap;
- voor een personeelslid dat aangesteld is in een wervingsambt, moet de eerste evaluator aangesteld zijn in een selectie- of bevorderingsambt. Voor een personeelslid dat aangesteld is in een selectieambt, moet de eerste evaluator aangesteld zijn in een bevorderingsambt. Voor een personeelslid dat aangesteld is in een bevorderingsambt, is de eerste evaluator de directeur;
- de eerste evaluator heeft als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak;

3° voor de tweede evaluator gelden volgende bepalingen:

- is de eerste evaluator een personeelslid dat aangesteld is in een selectieambt, c.q. een bevorderingsambt, dan is de tweede evaluator dat minstens ook, of is hij een lid van de inrichtende macht;
- de rol van de tweede evaluator wordt bepaald binnen de algemene afspraken bedoeld in §3 en in artikel 47novies, maar deze afspraken mogen geen afbreuk doen aan de rol en de taken van de eerste evaluator zoals vastgelegd in dit artikel en in artikel 47decies. Deze afspraken moeten minstens inhouden dat het personeelslid en de eerste evaluator op hun verzoek tijdens de in hoofdstuk Vbis en Vter bedoelde procedure steeds een beroep kunnen doen op de tweede evaluator.

§5. In afwijking van §4 worden de beheerder van een internaat en de directeur geëvalueerd door de inrichtende macht. De inrichtende macht heeft als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak.

§6. In afwijking van §4 kan de inrichtende macht voor de evaluatie van de adjunct-directeur kiezen om ofwel zelf de adjunct-directeur te evalueren ofwel de directeur aan te duiden als eerste evaluator en zelf de rol van tweede evaluator op zich te nemen. Indien de inrichtende macht ervoor kiest om de adjunct-directeur zelf te evalueren, dan heeft ze als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak.

§7. Een opleiding tot evaluator is aangewezen voor wie als evaluator wordt aangesteld.

§8. Het personeelslid en de eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, leggen per ambt en per instelling waar het personeelslid fungeert, een geïndividualiseerde functiebeschrijving vast. Daarbij houden ze rekening met de algemene afspraken die in uitvoering van §3 zijn vastgelegd, met de bepalingen van het arbeidsreglement en, in het gesubsidieerd vrij onderwijs, met de bepalingen van de arbeidsovereenkomst.

Personeelslid en eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, leggen in de functiebeschrijving de taken en instellingsgebonden opdrachten van het personeelslid vast en de wijze waarop het personeelslid deze taken en opdrachten moet uitvoeren.

In de functiebeschrijving worden ook de instellings-specifieke doelstellingen opgenomen.

De functiebeschrijving bevat eveneens de rechten en plichten inzake permanente vorming en nascholing. Als het personeelslid nascholing wordt opgelegd, komen de kosten ten laste van de inrichtende macht.

Ten slotte kunnen aan de functiebeschrijving, naar aanleiding van een functioneringsgesprek of op basis van de afspraken gemaakt op het einde van de vorige evaluatieperiode, ook persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden toegevoegd.

§9. De functiebeschrijving van de godsdienstleerkracht, de leraar niet-confessionele zedenleer, de leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer en de leermeester niet-confessionele zedenleer moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dit akkoord blijkt uit de

ondertekening van dit deel van de betrokken functiebeschrijving door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

Artikel 47quater

Onverminderd artikel 47ter wordt voor het basisonderwijs bij het opmaken van een functiebeschrijving ook rekening gehouden met de bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juni 1997 houdende de taken die niet in de functiebeschrijvingen van het personeel in het basisonderwijs kunnen opgenomen worden en met de bepalingen van hoofdstuk X, afdeling 2, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997.

Bij het verdelen van de instellingsgebonden opdrachten tussen alle personeelsleden in het kader van de schoolopdracht wordt o.a. rekening gehouden met:

- 1° de aard van de hoofdpdracht van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en de tijd die hieraan besteed wordt;
- 2° het principe van de billijke verdeling van de taken, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn;
- 3° de mogelijkheden en capaciteiten van de personeelsleden;
- 4° de tijd die personeelsleden besteden aan hun vertegenwoordiging in officiële inspraakorganen.

Artikel 47quinquies

§1. Voor de wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs wordt, voor zover dit ambt een lesopdracht omvat, bij het vastleggen van de functiebeschrijvingen, onverminderd artikel 47ter, rekening gehouden met volgende principes:

- 1° de hoofdtaak van de leraar is het lesgeven, in de brede zin van het woord. Het gaat om een geïntegreerde lerarenopdracht, die betrekking heeft op alles wat als vanzelfsprekend bij het lerarenberoep hoort, vertrekkend vanuit de brede professionaliteit van de lesgever. Tot deze geïntegreerde lerarenopdracht behoren taken zoals:

- de planning en voorbereiding van lessen;

- het lesgeven zelf;
- de klaseigen leerlingenbegeleiding;
- de evaluatie van de leerlingen;
- de nascholing;
- het overleg en de samenwerking met directie, collega's, CLB en ouders;

- 2° naast de hoofdtaak kan van de leraar ook een beperkt aantal instellingsgebonden opdrachten worden gevraagd, zoals:

- het opnemen van verantwoordelijkheden die het les- of klasgebeuren overschrijden;
- het opnemen van een of andere specifieke rol of opdracht;
- het vervangen van afwezige leraars en aanvullend toezicht houden;
- vertegenwoordiging in schoolexterne organen.

§2. De lijst van de instellingsgebonden opdrachten, bedoeld in §1, 2°, wordt opgemaakt door de inrichtende macht en onderhandeld in het lokaal comité.

Binnen de lijst van de instellingsgebonden opdrachten wordt bepaald welke eerder beleidsondersteunend zijn en welke dat niet zijn. Tegenover eerder beleidsondersteunende opdrachten moeten in principe ondersteunende omkaderingselementen worden geplaatst. De criteria die zullen worden gebruikt om deze opdrachten al dan niet als eerder beleidsondersteunend te kwalificeren en ze te verdelen onder alle personeelsleden, alsook de criteria voor de verdeling van de omkaderingselementen worden onderhandeld in het lokaal comité.

Bij het verdelen van de instellingsgebonden opdrachten tussen alle personeelsleden houdt de inrichtende macht rekening met o.a.:

- 1° de aard van de hoofdtaak van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en de tijd die hieraan besteed wordt;
- 2° het principe van de billijke verdeling van de taken, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn;

3° de mogelijkheden en capaciteiten van de personeelsleden;

4° de tijd die personeelsleden besteden aan hun vertegenwoordiging in officiële inspraakorganen.

Artikel 47sexies

§1. Als de eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, en het betrokken personeelslid het niet eens raken over de functiebeschrijving of bepaalde onderdelen ervan, beslist de inrichtende macht of haar gemandateerde. De inrichtende macht of haar gemandateerde hoort vooraf de eerste evaluator en het betrokken personeelslid.

§2. De eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, ondertekent de functiebeschrijving. Het betrokken personeelslid ondertekent de functiebeschrijving voor kennisname.

§3. Een functiebeschrijving kan alleen worden aangepast:

1° ingevolge afspraken die de eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, en het personeelslid maken tijdens een functioneringsgesprek;

2° na overleg tussen eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, en het personeelslid bij een belangrijke wijziging van de opdracht van het personeelslid;

3° bij aanvang van een nieuwe evaluatieperiode.

HOOFDSTUK Vter

Evaluatie

Artikel 47septies

§1. Dit hoofdstuk geldt voor de instellingen en centra bedoeld in dit decreet.

§2. Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder “instelling” desgevallend ook de pedagogische entiteit zoals bedoeld in artikel 45, §2, verstaan.

AFDELING I

De evaluatie

Artikel 47octies

§1. Een evaluatie moet gezien worden als een constructief en positief beleidsinstrument, dat het mogelijk maakt een autonoom personeelsbeleid te voeren gericht op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.

§2. Ieder personeelslid dat een functiebeschrijving heeft, zoals bedoeld in hoofdstuk Vbis, moet minimaal om de vier schooljaren geëvalueerd worden op basis van die functiebeschrijving. Er kan bij een evaluatie enkel rekening worden gehouden met prestaties geleverd in het lopende schooljaar en de drie voorafgaande schooljaren.

Een personeelslid voor wie geen functiebeschrijving werd opgesteld volgens de bepalingen van hoofdstuk Vbis, kan niet worden geëvalueerd.

§3. De evaluatie heeft betrekking op het volledig functioneren van het personeelslid ten opzichte van de geïndividualiseerde functiebeschrijving, met inbegrip van de voor de betrokken evaluatieperiode afgesproken persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen.

Artikel 47novies

De inrichtende macht of de scholengemeenschap, indien de instelling tot een scholengemeenschap behoort, onderhandelt de algemene afspraken inzake evaluatie in het lokaal comité, met dien verstande dat rekening moet worden gehouden met de principes vermeld in dit hoofdstuk.

Artikel 47decies

§1. Met het oog op de evaluatie, zoals bedoeld in artikel 47octies, wordt er een evaluatiegesprek gehouden tussen de eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, en het betrokken personeelslid.

Het evaluatiegesprek heeft als eerste doel het functioneren van het personeelslid te verbeteren daar waar dit nodig is en het te ondersteunen. Het is niet

louter op het verleden gericht. Na het gesprek moeten niet enkel de goede en sterke punten, maar ook de eventueel te verbeteren punten van het personeelslid duidelijk zijn. Het evaluatiegesprek kan bijgevolg aanleiding geven tot het bijsturen naar de toekomst toe en het kan leiden tot nieuwe, duidelijke afspraken.

§2. Het evaluatiegesprek, vermeld in §1, leidt steeds tot een evaluatieverslag.

Dit evaluatieverslag, opgesteld door de eerste evaluator of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, beschrijft op zorgvuldige wijze het volledig functioneren van het personeelslid ten opzichte van de functiebeschrijving, met inbegrip van de voor de betrokken evaluatieperiode eventueel afgesproken persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen en bevat steeds een eindconclusie.

De eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, ondertekent en dateert het evaluatieverslag en legt het voor aan het betrokken personeelslid. Het personeelslid ondertekent en dateert ter kennisneming en bezorgt het onmiddellijk terug aan de eerste evaluator of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur. De eerste evaluator bezorgt onmiddellijk een kopie van dit evaluatieverslag aan het personeelslid. De eerste evaluator bezorgt eveneens een kopie van het evaluatieverslag ter kennisneming aan de tweede evaluator en aan de inrichtende macht.

Als het evaluatieverslag de eindconclusie ‘onvoldoende’ bevat, moet het – op straffe van nietigheid – steeds de beroepsmogelijkheden bevatten.

§3. De godsdienstleerkracht, de leraar niet-confessionele zedenleer, de leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer en de leermeester niet-confessionele zedenleer wordt voor de niet-vakinhoudelijke en niet-vaktechnische aspecten geëvalueerd door de eerste evaluator. Voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten levert de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of van de niet-confessionele zedenleer een bijdrage tot deze evaluatie.

AFDELING II

De evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’

Artikel 47undecies

§1. Een evaluatie, bedoeld in afdeling I, kan leiden tot een evaluatieverslag met eindconclusie ‘onvoldoende’.

§2. Tegen een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kan het personeelslid beroep aantekenen bij een college van beroep inzake evaluaties. Dit college van beroep garandeert de rechten van verdediging.

Als het personeelslid, binnen de in artikel 47septiesdecies, §5, 1°, voorziene termijn, geen beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ definitief na het verstrijken van deze termijn.

Als het personeelslid, binnen de in artikel 47septiesdecies, §5, 1°, voorziene termijn, beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ definitief na de uitspraak van het college van beroep voor zover het college van beroep de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ niet vernietigt.

§3. Na een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’, en voor zover deze niet leidt tot het ontslag zoals bedoeld in dit hoofdstuk, moet betrokkene een nieuwe evaluatie krijgen. Deze nieuwe evaluatie moet een periode van ten minste twaalf maanden effectieve prestaties omvatten. Deze periode start op het ogenblik dat het evaluatieverslag wordt voorgelegd aan het betrokken personeelslid overeenkomstig artikel 47decies, §2.

Artikel 47duodecies

Bij de eerder beleidsondersteunende instellingsgebonden opdrachten, waartegenover ondersteunende omkaderingselementen staan, moet het aandeel van de extra omkadering in de opdracht van het betrokken personeelslid, aangesteld in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, voldoende zijn, zo niet kan het personeelslid hiervoor geen evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ krijgen.

Artikel 47terdecies

Het personeelslid dat in een wervingsambt vast benoemd is of tijdelijk is aangesteld voor doorlopende duur wordt, met toepassing van artikel 60, 11°, ontslagen door de inrichtende macht als het in éénzelfde instelling of centrum voor dat wervingsambt ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met

eindconclusie ‘onvoldoende’ ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ in zijn loopbaan heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling of dat centrum waarop de evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking hebben.

Artikel 47quaterdecies

Het personeelslid dat in een wervingsambt tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur wordt, met toepassing van artikel 60, 10°, door de inrichtende macht ontslagen als het voor dat wervingsambt één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling of dat centrum waarop de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking heeft.

Artikel 47quinquiesdecies

§1. Het personeelslid dat belast is met een mandaat van algemeen directeur of coördinerend directeur, zoals bedoeld in dit decreet, wordt na één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ door de inrichtende macht ontheven van zijn mandaat.

§2. Het personeelslid dat belast is met een mandaat van directeur in een CLB én dat vast benoemd is in het ambt van directeur, wordt, met toepassing van artikel 60, 11°, ontslagen door de inrichtende macht als het in éénzelfde instelling voor het ambt van directeur ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ in zijn loopbaan heeft gekregen.

Als de in het vorig lid bedoelde directeur voorheen vast benoemd was in een ander ambt in het onderwijs, dan kan de inrichtende macht deze directeur echter ook na één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ uit zijn ambt verwijderen. Deze directeur wordt door de betrokken inrichtende macht dan onmiddellijk ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin hij voorheen was vast benoemd.

Het personeelslid dat belast is met een mandaat van directeur in een CLB en dat niet vast benoemd is in het ambt van directeur en voorheen ook geen vaste

benoeming had in een ander ambt in het onderwijs, wordt, met toepassing van artikel 60, 10°, ontslagen door de inrichtende macht als het voor zijn ambt één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

Artikel 47sexiesdecies

§1. Het personeelslid dat in een selectie- of bevorderingsambt vast benoemd is, wordt, met toepassing van artikel 60, 11°, ontslagen door de inrichtende macht als het in éénzelfde instelling voor dat selectie- of bevorderingsambt ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ in zijn loopbaan heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling of dat centrum waarop de evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking hebben.

§2. De inrichtende macht kan een personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt en voorheen vast benoemd was in een ambt in het onderwijs, na één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ voor dat selectie- of bevorderingsambt uit dit ambt verwijderen.

Het betrokken personeelslid wordt door de betrokken inrichtende macht onmiddellijk ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin hij voorheen vast benoemd was.

§3. Het personeelslid dat in een selectie- of bevorderingsambt tijdelijk aangesteld is, wordt, met toepassing van artikel 60, 10°, ontslagen door de inrichtende macht als het voor dat selectie- of bevorderingsambt één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling of dat centrum waarop de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking heeft.

AFDELING III

Het college van beroep

Artikel 47septiesdecies

§1. Er wordt een college van beroep opgericht, bestaande uit drie kamers waarvan twee kamers ten

behoefte van het personeel waarop dit decreet van toepassing is. Er is een kamer voor:

- 1° het gesubsidieerd vrij onderwijs;
- 2° het gesubsidieerd officieel onderwijs.

§2. Het college van beroep doet in een met redenen omklede beslissing uitspraak over de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ door enerzijds na te gaan of de evaluatie op een zorgvuldige en kwaliteitsvolle manier is gebeurd, anderzijds dient zij de redelijkheid van de sanctie te beoordelen.

Het college van beroep heeft de volgende bevoegdheden:

1° nagaan of de procedureregels op het niveau van de instelling of het centrum zijn nageleefd. Aan de hand van elementen uit het dossier moet worden nagegaan of:

- zowel de procedure betreffende de evaluatie als de procedure betreffende het vastleggen van de functiebeschrijvingen werden nageleefd;
- de rechten van verdediging niet werden geschonden;

2° nagaan of de evaluatie is gebeurd volgens de regels en in de geest van de functiebeschrijvingen en evaluatie;

3° oordelen of de beslissing betreffende een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ steunt op motieven die de toekenning van een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ in rechte en in feite aanvaardbaar maken;

4° oordelen of er een redelijke verhouding bestaat tussen de feiten en de uiteindelijke beslissing tot het geven van een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’;

5° de beslissing betreffende een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ vernietigen.

§3. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen inzake de samenstelling en de uitoefening van het mandaat van de leden van het college van beroep met dien verstande dat:

- 1° het college van beroep wordt voorgezeten door een onafhankelijk persoon;
- 2° er een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties;

3° het college van beroep beslist bij gewone meerderheid van stemmen;

4° de voorzitter stemgerechtigd is: bij staking van stemmen na een tweede stemronde is de stem van de voorzitter doorslaggevend;

5° bij de stemming er steeds pariteit moet zijn tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, behoudens bij een tweede zitting wanneer op de eerste zitting de vertegenwoordigers van één van beide organisaties afwezig bleven.

De Vlaamse Regering benoemt de voorzitter en bepaalt de vergoedingen waarop hij recht heeft.

§4. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen inzake het secretariaat en de werkingskosten van het college van beroep.

§5. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen betreffende beroepsprocedure en betreffende de werking van het college van beroep in het procedurereglement, met dien verstande dat:

1° op straffe van verval het beroep dient ingesteld te worden binnen een termijn van twintig kalenderdagen volgend op de overhandiging van de kopie van het evaluatieverslag met eindconclusie ‘onvoldoende’ door de eerste evaluator of door de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur. Deze termijn kan worden opgeschort tijdens een vakantieperiode;

2° het beroep de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ opschort;

3° voor het vaststellen van de redenen tot wraking van de voorzitter en de leden zal worden uitgegaan van het bepaalde in artikel 828 van het Gerechtelijk Wetboek;

4° de rechten van de verdediging tijdens de procedure worden gewaarborgd.”.

Artikel V.40

In artikel 60 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 28 april 1993, 18 mei 1999 en 13 juli 2001, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in de eerste zin worden de woorden “, ambts-halve en” geschrapt;

- 2° in punt 5° worden de woorden “artikel 66 is van overeenkomstige toepassing op dit personeelslid” geschrapt;
- 3° in punt 9° worden de woorden “Het bepaalde in artikel 66 is van overeenkomstige toepassing op deze personeelsleden” geschrapt;
- 4° een punt 10° en 11° worden toegevoegd, die luiden als volgt:

“10° vanaf het ogenblik dat voor het personeelslid dat in een wervingsambt tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur of tijdelijk aangesteld is in een selectie- of bevorderingsambt, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van artikel 47quaterdecies of artikel 47sexiesdecies, §3, vervuld zijn;

11° vanaf het ogenblik dat voor het vastbenoemde personeelslid of het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor doorlopende duur, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van artikel 47terdecies of artikel 47sexiesdecies, §1, vervuld zijn.”.

Artikel V.41

Artikel 61 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 61

De beslissing waarbij een personeelslid in toepassing van artikel 60 of artikel 62, 3°, wordt ontslagen, wordt met redenen omkleed en ter kennis gebracht van de betrokkene.

Onverminderd artikel 62bis kan deze kennisgeving enkel geschieden hetzij bij ter post aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, met dien verstande dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.”.

Artikel V.42

In hetzelfde decreet wordt een artikel 62bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Artikel 62bis

Een vastbenoemd personeelslid dat in toepassing van artikel 60, 5°, 9°, 10° of 11°, of artikel 62, 3°, wordt ontslagen, wordt pas definitief uit zijn ambt verwijderd na een opzeggingstermijn waarvan de duur wordt vastgesteld volgens het aantal werkdagen dat vereist is om aanspraak te kunnen maken op uitkeringen in het kader van de werkloosheidsreglementering en van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Deze opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de betekening van de beslissing bedoeld in artikel 61.

Tijdens deze opzeggingstermijn wordt het personeelslid beschouwd als tijdelijk aangesteld. Het kan door de inrichtende macht met een andere opdracht worden belast en het kan, naar rato van de grootte van zijn oorspronkelijke opdracht, worden vervangen.

Het personeelslid ontvangt het brutosalaris verbonden aan het ambt waarin het vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die opzeggingstermijn.”.

Artikel V.43

In artikel 64 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 13 juli 2003 en 7 juli 2006, wordt aan punt 6° een zin toegevoegd, die luidt als volgt:

“Naargelang de aard van de redenen waarom een ontslag gegeven wordt, kan de inrichtende macht beslissen dat dit ontslag betrekking heeft op één, meerdere of al haar instellingen.”.

Artikel V.44

Artikel 66 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2007, wordt opgeheven.

Artikel V.45

Artikel 84bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 18 mei 1999 en 2 maart 1999, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 84bis

§1. De bepalingen inzake functiebeschrijving gelden vanaf 1 september 2007.

§2. De bepalingen inzake evaluatie gelden voor de personeelsleden van het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's vanaf 1 september 2007. Voor de personeelsleden van het basisonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs, de tehuizen voor kinderen wier ouders geen vaste verblijfplaats hebben en de internaten gelden ze vanaf 1 september 2009.”.

AFDELING III

Inwerkingtreding

Artikel V.46

De bepalingen van dit hoofdstuk treden in werking op 1 september 2007, met uitzondering van artikel V.17 dat in werking treedt op op 1 september 2008.

HOOFDSTUK VI

Andere bepalingen

AFDELING I

Wet tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving

Artikel VI.1

In artikel 28 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, gewijzigd bij het decreet van 5 juli 1989, wordt §2 vervangen door wat volgt:

“§2. Wanneer het arbeidsgerecht, bij een in kracht van gewijsde gegaan vonnis of arrest, een beslissing van een inrichtende macht van het gesubsidieerd vrij onderwijs houdende beëindiging of vermindering van de opdracht van een door haar vastbenoemd personeelslid, strijdig acht met het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, bekomt dit personeelslid de salaristoelage voor het geheel of voor een deel van de opdracht die hem ontnomen werd, alsof hij in dienstactiviteit was gebleven, en

verliest de inrichtende macht de salaristoelage voor het geheel of voor een deel van de betrekking, zolang zij de betrekking aan een ander niet-rechthebbend personeelslid toewijst.

Deze bepaling heeft ook uitwerking wanneer de kamer van beroep, zoals bedoeld in artikel 69 van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, het ontslag van een vastbenoemd personeelslid door de inrichtende macht als gevolg van een tuchtmaatregel vernietigt.

Deze bepaling heeft ook uitwerking wanneer het college van beroep, zoals bedoeld in artikel 47septiesdecies van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, één van de evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ die tot het ontslag hebben geleid, zoals bedoeld in hoofdstuk Vter van hetzelfde decreet, van een vastbenoemd personeelslid heeft vernietigd.

Het verlies van de salaristoelage voor een betrekking neemt een einde voor de inrichtende macht:

- 1° ofwel op het ogenblik dat de onregelmatige handeling door de inrichtende macht is hersteld;
- 2° ofwel indien dezelfde of een andere inrichtende macht het benadeelde personeelslid, met zijn akkoord, overneemt;
- 3° ofwel op het ogenblik dat het benadeelde personeelslid zonder geldige reden weigert een door dezelfde inrichtende macht of een andere inrichtende macht aangeboden betrekking in hetzelfde ambt met dezelfde statutaire toestand te aanvaarden;
- 4° ofwel op het ogenblik dat het benadeelde personeelslid zich, om redenen vreemd aan het geschil, in de voorwaarden voor definitieve ambtsneerlegging bevindt.

De salaristoelage, die gedurende de periode tussen het onrechtmatig ontslag en de betekening aan de diensten van de Vlaamse Regering bevoegd voor het onderwijs van het vonnis of arrest, of van de uitspraak van de hierboven vermelde kamers van beroep of het hierboven vermelde college van beroep, aan de inrichtende macht werd toegekend, wordt van deze inrichtende macht teruggevorderd en wordt vervolgens toegekend aan het ten onrechte ontslagen personeelslid.

Vanaf de hogervermelde betekening betalen de diensten van de Vlaamse Regering bevoegd voor onderwijs de salaristoelage rechtstreeks aan het ten onrechte ontslagen personeelslid tot op het ogenblik dat voldaan

wordt aan één van de vier voorwaarden, hierboven vermeld.”.

AFDELING II

Decreet betreffende het onderwijs III

Artikel VI.2

In artikel 5 van het decreet van 9 april 1992 betreffende het onderwijs III, gewijzigd door de decreten van 14 juli 1998, 1 december 1998, 8 juni 2000 en 14 februari 2003, worden aan §1 twee liggende streepjes toegevoegd, die luiden als volgt:

- “– een beslissing van de raad van bestuur in toepassing van artikel 73quinquiesdecies, §2, of artikel 73sexiesdecies, §2, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs;
- een beslissing van de inrichtende macht in toepassing van artikel 47quinquiesdecies, §2, of artikel 47sexiesdecies, §2, van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs.”.

AFDELING III

Inwerkingtreding

Artikel VI.3

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2007.

HOOFDSTUK VII

Evaluatie

Artikel VII.1

De Vlaamse Regering evalueert:

- aan het einde van het schooljaar 2008-2009 de invoering en het gebruik van de geïndividualiseerde functiebeschrijving volgens dit decreet voor de personeelsleden aangesteld in het basisonder-

wijs, de internaten en het deeltijds kunstonderwijs;

- aan het einde van het schooljaar 2010-2011 het systeem van evaluatie in dit decreet voor de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenonderwijs en de CLB's;
- aan het einde van het schooljaar 2012-2013 het systeem van evaluatie in dit decreet voor de personeelsleden aangesteld in het basisonderwijs, de internaten en het deeltijds kunstonderwijs.